

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

Andi Alga Wirasandi¹, Muhammad Nur Yamin², Fakhri Kahar

ABSTRAK

Andi Alga Wirasandi. 2018. Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kota Makassar. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Muhammad Nur Yamin dan Fakhri Kahar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta menarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan model implementasi Donald Van Meter dan Carl Van Horn karena model kebijakan ini bersifat *top down*. Model implementasi Donald Van Meter dan Carl Van Horn memiliki enam variable yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik organisasi, komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksana, sikap pelaksana dan lingkungan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Makassar cukup baik dari segi pemahaman terhadap sasaran kebijakan, pemanfaatan sumber daya, karakteristik organisasi, sikap para pelaksana dan lingkungan, namun masih memiliki kekurangan pada sarana dan prasarana serta komunikasi antar organisasi terkait. Rekomendasi yang diberikan yaitu penambahan sarana dan prasarana serta lebih intens dalam melakukan komunikasi.

Kata Kunci : Implementasi, Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Dinas Pendidikan

¹Alumni Program Studi Ilmu Administrasi Negara FIS UNM

²Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara FIS UNM

PENDAHULUAN

Cita-cita bangsa dan tujuan negara sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 dapat tercapai apabila memiliki Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk itu, pada tahun 2014 pemerintah telah melahirkan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara sebagai acuan untuk melahirkan Aparatur Sipil Negara yang diinginkan.

Semenjak disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa dampak perubahan yang besar terhadap Manajemen Pegawai Sipil Negara karena Undang-Undang ini menekankan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia guna membangun manusia secara kompetensi dan bermartabat, yang selalu dinamis dan dapat berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.

Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 70 mengamanatkan bahwa:

- (1) Setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan masing-masing instansi.
- (5) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.
- (6) Selain

pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.³

Dengan demikian selain sebagai hak, pengembangan kompetensi juga menjadi prasyarat Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengembangkan kariernya.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah salah satu bentuk reformasi birokrasi di Indonesia, dimana sistem birokrasi menekankan pada efektivitas dan efisiensi. Beberapa substansi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 antara lain penegasan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebuah profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam

pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintahan yang diawaki pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai birokrat. Birokrat merupakan salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya, harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara perlu dilakukan secara terus menerus sehingga dapat memberikan pelayanan publik terbaik bagi masyarakat dan menjadi unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Permasalahannya adalah pengembangan karir dan kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan impian daripada kenyataan.

Berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan adanya fenomena yang dihadapi di lingkungan pemerintah kota Makassar yaitu masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan setiap pegawai dan ada

³Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 70

beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai antara lain yaitu kompetensi pegawai itu sendiri, budaya organisasi pada setiap kantor, dan iklim organisasi yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Pada tahun 2015 tim peneliti dari Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (KKIAN) Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur II LAN Makassar melakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Visi Reformasi Birokrasi (Kasus Daerah Kepulauan)”, dalam penelitian mengatakan bahwa:

Berdasarkan kondisi saat ini, berbagai permasalahan kompetensi ASN masih menjadi kendala utama, yaitu: Pertama, penyusunan kebijakan pengembangan kepegawaian saat ini belum didasarkan kepada analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Kedua, Pengembangan kompetensi ASN belum mengacu kepada perencanaan pembangunan baik tingkat nasional maupun daerah (khusus untuk ASN di daerah). Ketiga, pada tataran organisasional tidak adanya kaitan antara perencanaan

pembangunan nasional atau daerah menyebabkan tidak jelasnya program pengembangan kepegawaian dengan rencana strategis yang disusun. Keempat, pengembangan kompetensi diartikan secara sempit sebagai pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara klasikal. Kelima, pengembangan kompetensi dilakukan secara terpisah dengan kebijakan pola karir.⁴

Suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan dalam rangka menghasilkan pegawai yang berkompeten, berkualitas, dan professional salah satunya dengan pelatihan yang memadai. Pelatihan sangat diperlukan bagi setiap pegawai dalam sebuah organisasi, sebab melalui pelatihan mereka bisa memperoleh dan mengembangkan kompetensi mereka agar bisa mencapai tujuan organisasi.

⁴ Tim Peneliti Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (KKIAN) Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur II LAN Makassar. *Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Visi Reformasi Birokrasi (Kasus Daerah Kepulauan)*. Laporan Kajian, hal. 2.

Kompetensi merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kompetensi atau akhir-akhir ini banyak orang menyebutnya *soft competence* atau *soft skill* merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan penelitian mengenai “Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar)”.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif untuk mengetahui implementasi Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Makassar dengan menggunakan data primer berupa hasil wawancara dan data sekunder berupa hasil observasi dan dokumentasi.

2. Fokus dan Deskripsi Fokus

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar pada seseorang yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten dan dapat dibuktikan untuk memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, ataupun situasi tertentu, sedangkan implementasi kejadian dan tindakan yang dilakukan individu/pejabat atau kelompok pemerintah yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan publik. Adapun indikatornya adalah:

- a. Standar dan sasaran kebijakan
- b. Sumber daya
- c. Karakteristik Organisasi
- d. Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan pelaksana
- e. Sikap para pelaksana
- f. Lingkungan

3. Teknik Analisis Data

Proses analisis data yang digunakan pada medel interaktif ini dari Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2017:246) yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi, yaitu *data reduction*, *display data*, dan *verification*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Standar dan Sasaran Kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan merupakan hal yang sangat penting dalam hal implementasi suatu

kebijakan. Ketika standar dan sasaran kebijakan terlalu ideal maka akan sulit direalisasikan karna hal ini juga berkaitan dengan sikap para pelaksana. Implementasi kebijakan bisa jadi gagal dikarenakan para pelaksana menolak atau tidak mengerti apa yang menjadi standard an sasaran kebijakan.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Ernawati (wawancara pada 17 September 2018) mengenai sasaran/tujuan kebijakan, mengatakan bahwa:

“Diberlakukan itu karna yang lalu itu mungkin tidak mengikuti perkembangan zaman maksudnya sudah tidak memenuhi tuntutan dan tantangan nasional.”

Hasil wawancara dengan ibu Siiti Djumharjah (wawancara pada 17 September 2018) mengenai sasaran/tujuan kebijakan sebagai berikut:

”Yang pasti UU no. 5 tahun 2014 itu istilahnya tuntutan globalisasi, kan yang berlaku kemarin itu UU no. 8 tahun 1974 diubah dengan UU no. 43 tahun 1999 penggantinya inilah UU no. 5 tahun 2014, nah ini sudah menjadi tuntutan globalisasi jadi mesti diganti. Kedua, sistem manajemen ASN yang kalo kemarin itu yang dikatakan Pegawai Negeri itu adalah pegawai pusat, pegawai daerah, TNI/Polri nah sekarang ini ASN adalah sebagai profesi dan yang dikenal itu hanya 2 jenis yaitu PNS

dan PPPK, terus manajemen ASN yang saya sampaikan tadi itu dilaksanakan secara sistem merid berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki jadi kemarin itu kompetensi yang lebih diutamakan jadi kalo dulu dikatakan zona nyaman sekarang zona kompetitif berdasarkan kualifikasi dan kompetensi.”

Sesuai dengan pertimbangan yang ada pada Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 terjadinya perubahan dari aturan sebelumnya karena aturan sebelumnya sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global serta mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian reformasi birokrasi yang memiliki kewajiban mengembangkan dirinya dan mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Hasil wawancara dengan ibu Sitti Djumharjah (wawancara pada 17 September 2018) mengenai standar kebijakan ini:

“Sebenarnya kalo kita berbicara tentang standar kompetensi menurut UU no. 5 tahun 2014 memandang standar berdasarkan penilaian kinerja dan kompetensinya, standar kompetensi dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang mana kualifikasi kinerja menurut kebutuhan.”

Berdasarkan wawancara dengan ibu Ernawati (wawancara pada 17 September 2018) mengenai standar kebijakan ini, mengatakan bahwa:

“Maaf dek, Saya kurang tau tentang hal itu karna terlalu banyak pekerjaan yang harus dipikir.”

Hal senada juga dikatakan oleh bapak Hasbi (wawancara pada 24 September 2018) mengenai standar kebijakan, beliau mengatakan:

“Saya belum pernah baca tentang UU itu jadi saya belum tau itu.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa para pelaksana telah memahami sasaran kebijakan namun pemahaman mengenai standar kebijakan masih kurang.

b. Sumber Daya

Faktor sumber daya juga merupakan kunci keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Ketersediaan sumber daya dalam implementasi suatu kebijakan harus selalu diperhatikan, namun bukan hanya itu saja kemampuan memanfaatkan sumber daya tersebut juga harus baik agar sumber daya yang tersedia dapat digunakan demi keefektifan dalam implementasi kebijakan. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah sumber daya manusia, financial (dana dan anggaran) dan waktu untuk mendukung jalannya implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Sitti Djumharjah (wawancara pada 17 September 2018) mengenai pemanfaatan sumber daya financial (dana dan anggaran) mengatakan bahwa:

“Setiap tahun dalam hal pengembangan kompetensi ASN sebenarnya kita anggarkan tetapi kita lihat dulu pendidikan dan pelatihan apa yang diikuti. Kalo berbicara mengenai diklat kepemimpinan selama ini bukan kita yang urus cuma kita yang mengusulkan ke BKD, sedangkan diklat fungsional dan teknis dianggarkan sesuai kebutuhan.”

Mengenai pemanfaatan sumber daya manusia ibu Ernawati (wawancara pada 17 September 2018) mengatakan bahwa:

“Sudah lumayan, terbukti sudah agak banyak pegawai yang cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.”

Wawancara dengan bapak Hasbi (wawancara pada 24 September 2018) mengenai pemanfaatan sumber daya sumber daya waktu mengungkapkan bahwa:

“Yang namanya pengembangan kompetensi kita tidak terpengaruh dengan UU karna kebutuhan, setiap tahun harus ada kegiatan pelatihan atau kegiatan apa saja untuk peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi sebenarnya bukan karna regulasi tapi karna kebutuhan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa pemanfaat sumber daya (manusia, waktu dan financial) yang ada di Dinas Pendidikan Kota Makassar dapat dikatakan baik.

c. Karakteristik Organisasi

Karakter dari para pelaksana kebijakan merupakan hal penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Ernawati (wawancara pada 17 September 2018) mengatakan bahwa: “Sangat mendukung, setiap pagi pada saat apel kita selalu diingatkan.”

Hasil wawancara dengan ibu Sitti Djumharijah (wawancara pada 17 September 2018) mengungkapkan bahwa: “Stake holder disini sebenarnya saling terkait, apapun yang namanya aturan itu harus dilaksanakan apalagi itu amanat dari UU jadi kita semua merespon aturan itu karna paling tidak ada sisi positifnya.”

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Hasbi (wawancara pada 24 September 2018) yang mengatakan bahwa:

“Semua pimpinan berperan, tergantung tupoksi masing-masing. Contoh bagian kurikulum berperan pengembangan

kurikulum, di kelembagaan berperan di kelembagaan dan seterusnya.”

Berdasarkan wawancara diatas mengenai karakteristik organisasi pelaksana sangat baik, terbukti dari para pimpinan yang mendukung dalam implementasi kebijakan ini.

d. Komunikasi Antar Organisasi Terkait dan Kegiatan Pelaksana

Keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh komunikasi yang jelas kepada para pelaksana agar mereka mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Hal tersebut perlu dilakukan agar para pelaksana dan sasaran kebijakan semakin konsisten dalam melaksanakannya.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Ernawati (wawancara pada 17 September 2018) mengatakan bahwa: “Cukup bagus, kemarin dari kepegawaian sudah mengikuti sosialisasinya kemudian kita disuruh membuat program perencanaan sesuai UU ASN.”

Hal berbeda diungkapkan oleh bapak Hasbi (wawancara pada 24 September 2018) yang mengatakan bahwa:

“Terus terang saya belum mengikuti sosialisasi tentang UU itu, mungkin teman-teman yang lain sudah mengikutinya karna tidak semua sosialisasi diikuti kepala dinas kadang di delegasikan ke staff, kepala bidang atau kepala seksi makanya tidak semua itu dipahami oleh kepala dinas, apalagi kalo yang diutus tidak menceritakan

atau melaporkan ke kepala dinas tapi yang pasti sosialisasi itu selalu ada.”

Hasil wawancara dengan ibu Sitti Djumharjah (pada 17 September 2018) mengenai sosialisasi kebijakan ini:

“Jadi begini kita tidak langsung memberikan sosialisasi misalkan mengumpulkan orang-orang untuk disosialisasikan tetapi bagaimana pelaksanaan administrasi itu dilaksanakan pada saat ada pertemuan resmi seperti rapat koordinasi. Kalo sosialisasi secara keseluruhan istilahnya tidak terlalu.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjadi kurang baik sehingga kebijakan ini tidak tersosialisasikan secara merata.

e. Sikap Para Pelaksana

Sikap penerimaan atau penolakan dari pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, hal ini sangat memungkinkan terjadi karena kebijakan publik biasanya bersifat top down sehingga para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tidak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang semestinya diselesaikan.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Ernawati (wawancara pada 17 September 2018) mengatakan bahwa:

“Otomatis mendukung karna namanya juga abdi negara jadi harus mengikuti aturan.”

Hal senada juga diungkapkan ibu Sitti Djumharjah (wawancara pada 17 September 2018) yang mengatakan bahwa:

“Itu tadi mereka tetap merespon karna ini namanya aturan harus dilaksanakan dan itu terbukti sudah diterapkan di keseharian.”

Hasil wawancara dengan bapa Hasbi (wawancara pada 24 September 2018) mempertegas bahwa:

“Pegawai sangat merespon karna itu adalah sebuah kebutuhan, kalo kita bicara kebutuhan dia akan tergilas oleh perkembangan jaman kalo dia tidak mengikuti itu.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa para pelaksana mendukung kebijakan ini.

f. Lingkungan

Lingkungan eksternal kebijakan publik turut mendorong keberhasilan kebijakan publik. Kondisi lingkungan eksternal kebijakan yang tidak kondusif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sitti Djumharjah (wawancara pada 17 September 2018) mengenai lingkungan ekonomi mengatakan bahwa:

“Berbicara masalah dampak dari UU ini saya dari sisi ekonomi karena maksudnya begini, misalkan ada seorang pegawai yang ingin kenaikan pangkat tetapi pendidikan yang dia miliki tidak linier dengan jabatannya maka dia harus kuliah lg dan itu mengeluarkan biaya.”

Hasil wawancara dengan bapak Hasbi (wawancara pada 24 September 2018) mengenai lingkungan sosial, mengatakan bahwa:

“Saya kira semakin meningkat kompetensinya seseorang semakin berpengaruh positif terhadap lingkungannya terutama lingkungan sosialnya. Kalo orang semakin pintar orang melaksanakan tugasnya semakin bagus lingkungannya.”

Berdasarkan wawancara diatas dan pengamatan di lapangan dapat disimpulkan bahwan lingkungan di luar kebijakan memiliki pengaruh berbeda pada pelaksana kebijakan, ada kondisi dimana lingkungan menekan pelaksana dan ada pula kondisi dimana lingkungan mendukung pelaksana.

2. Pembahasan

a. Standar dan Sasaran Kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan merupakan hal terpenting dalam implementasi kebijakan. Kebijakan yang bersifat realistis dan mendukung pelaksana akan mudah untuk direalisasikan, namun apabila bersifat

terlalu idealis maka akan sulit untuk direalisasikan.

Sangat penting untuk paham terhadap standar dan sasaran kebijakan sebab implementasi yang berhasil bisa menjadi gagal apabila pelaksana tidak memahami standar dan sasaran kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian para pelaksana telah memahami sasaran kebijakan namun belum pemahaman mengenai standar kebijakan masih kurang, terbukti dari hasil wawancara dengan narasumber/informan sesuai dengan pertimbangan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Solichin (2016), yang mengemukakan bahwa:

Agar dapat mengimplementasikan kebijakan secara sempurna mengharuskan adanya pemahaman dan kesepakatan yang menyeluruh mengenai tujuan atau sasaran yang akan dicapai. Yang penting, keadaan ini harus dapat dipertahankan selama proses implementasi.

b. Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya yang tersedia merupakan indikator penting pada keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu

implementasi kebijakan. Selain sumber daya manusia, sumber daya financial (dana dan anggaran) dan waktu juga menjadi indikator penting.

Hasil penelitian pemanfaatan sumber daya yang ada di Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk implementasi kebijakan sudah baik namun sarana dan prasarana kurang untuk mendukung sumber daya manusia dalam hal pelaksanaan kegiatan sehari-hari.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Anne Gregory, yang mengatakan bahwa “suatu program yang optimal idealnya direncanakan dan dapat dipertanggung jawabkan, serta mendapatkan alokasi sumber daya yang dibutuhkan.”

c. Komunikasi antar Organisasi dan Kegiatan Pelaksana

Komunikasi kepada para pelaksana untuk menyampaikan informasi mengenai suatu kebijakan harus konsisten dan seragam agar kebijakan berjalan dengan efektif. Apabila komunikasi yang dilakukan tidak konsisten dan tidak ada keseragaman maka akan sulit untuk mencapai apa yang menjadi standar dan sasaran kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Makassar untuk implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan

kompetensi kurang baik karena penyampaian informasi (sosialisasi) yang dilakukan tidak merata sebab hanya pada saat pertemuan tertentu saja.

Hal di atas sesuai dengan pendapat Van Meter dan Van Horn, yang mengatakan bahwa “prospek implementasi kebijakan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan secara akurat dan konsisten (accuracy and consistency)”.

d. Karakteristik Organisasi Pelaksana

Karakteristik pelaksana harus diketahui untuk mencapai keberhasilan dalam implementasi kebijakan. Struktur birokrasi, norma-norma, hubungan yang terjadi dalam birokrasi dapat memberi pengaruh terhadap implementasi kebijakan. Menurut Edward III dalam Riant (2017) mengatakan “karakteristik organisasi terbagi menjadi 2 yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) dan fragmentasi.” Fragmentasi yang dimaksud disini adalah pendelegasian wewenang, sedangkan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah petunjuk bagi para pelaksana dalam menjalankan kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik organisasi pelaksana sangat baik sebab adanya dukungan dari para pimpinan di Dinas

Pendidikan Kota Makassar terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi.

e. Sikap para Pelaksana

Sikap para pelaksana terhadap standar dan sasaran kebijakan merupakan hal yang sangat penting. Dukungan yang diberikan para pelaksana terhadap kebijakan sangat penting sebab implementasi kebijakan akan mudah dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, sikap para pelaksana di Dinas Pendidikan Kota Makassar terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi sangat mendukung.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Van Meter dan Van Horn, yang berpendapat bahwa “Sikap mereka itu dipengaruhi oleh pandangannya terhadap suatu kebijakan dan cara melihat pengaruh kebijakan itu terhadap kepentingan-kepentingan organisasinya dan kepentingan-kepentingan pribadinya.”

f. Lingkungan

Lingkungan eksternal adalah hal yang turut menjadi indikator keberhasilan implementasi kebijakan. Lingkungan eksternal yang kondusif dapat membantu implementasi kebijakan, namun jika kondisi lingkungan eksternal yang tidak

kondusif dapat menjadi sumber masalah kegagalan implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan turut mendorong jalannya implementasi kebijakan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Anderson, yang mengatakan bahwa “Lingkungan sangat berpengaruh terhadap isi kebijakan, sebab dari lingkunganlah pelaku kebijakan dapat menyusun sebuah strategi pembuatan suatu isi kebijakan bagi ruang publik”

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Makassar dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara cukup baik dari pemahaman terhadap sasaran kebijakan, pemanfaatan sumber daya, karakteristik organisasi, sikap para pelaksana dan lingkungan, namun masih memiliki kekurangan pada sarana dan prasarana serta komunikasi antar organisasi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Anggara, Sahya. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Gaol, Chr. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nugroho, Riant. 2017. *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Subarsono, A.G. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2016. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wahab, Solichin Abdul. 2016. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

2. Jurnal

Tim Peneliti Bidang Kajian Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (KKIAN) Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur II LAN Makassar. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Visi Reformasi Birokrasi (Kasus Daerah Kepulauan). Laporan Kajian.

3. Sumber Hukum

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

4. Internet

Afrizal Woyla Saputra Zaini. Definisi Kebijakan Publik Menurut Pakar. 25 Juli 2018. <https://afrizalwszaini.wordpress.com/2012/01/13/definisi-kebijakan-publik-menurut-pakar/>

Kertya Witaradya – Governance Consultant. Implementasi

Kebijakan Publik Model Van Meter Van Horn: The Policy Implementation Process. 25 Juli 2018.

<https://www.google.co.id/amp/s/kertyawitaradya.wordpress.com/2010/04/13/implementasi-kebijakan-publik-model-van-meter-van-horn-the-policy-implementation-process/amp/>

Edoardus E. Maturbongs. Komponen Kebijakan Publik. 28 November 2018.

<https://ematurbongs.blogspot.com/2010/06/komponen-kebijakan-publik.html?m=1>